



**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

**AUDAX**

**VOOR DE PERIODE**

**18 juni 2012 tot en met 31 december 2013**



Gilze,

De ondergetekenden:

Audax B.V., gevestigd te Gilze, hierna te noemen partij ter ene zijde,

en

FNV KIEM, gevestigd te Amsterdam

hierna te noemen partij ter andere zijde,

verklaren per 18 juni 2012 de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan:

**INHOUDSOPGAVE**

<b>ARTIKEL 1</b>	<b>DEFINITIES EN WERKINGSSFEER</b>	<b>6</b>
A.	DEFINITIES	6
B.	WERKINGSSFEER	8
<b>ARTIKEL 2</b>	<b>VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER</b>	<b>8</b>
A.	ALGEMEEN	8
B.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER	8
C.	VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER	8
D.	NEVENACTIVITEITEN	9
<b>ARTIKEL 3</b>	<b>SALARISVERHOGINGEN</b>	<b>9</b>
<b>ARTIKEL 4</b>	<b>ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>10</b>
A.	AANSTELLING	10
B.	PROEFTIJD	10
C.	DUUR VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
D.	EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	10
E.	SCHORSING	11
<b>ARTIKEL 5</b>	<b>ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSTIJDVERKORTING</b>	<b>12</b>
A.	ARBEIDSTIJD	12
B.	ARBEIDSTIJDVERKORTING (ATV)	12
<b>ARTIKEL 6</b>	<b>OVERWERK EN TOESLAGENREGELINGEN</b>	<b>12</b>
A.	OVERWERK	12
B.	COMPENSATIE OVERWERK IN GELD OF VRIJE TIJD (SALDO-URENREGELING)	13
C.	OVERWERKTOESLAG	13
D.	ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN- EN COMPENSATIEREGELINGEN	14
<b>ARTIKEL 7</b>	<b>CONSIGNATIE EN PLOEGENDIENST</b>	<b>14</b>
A.	STAND-BY EN CONSIGNATIE	14
B.	PLOEGENDIENST	15
<b>ARTIKEL 8</b>	<b>VAKANTIE</b>	<b>16</b>
A.	VAKANTIEDUUR	16
B.	FUNCTIEWIJZIGING	17
C.	INDIENST- / UITDIENSTTREDING	17
D.	EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST	17
E.	OPBOUW VAKANTIE-UREN TIJDENS ZIEKTE	17
F.	OPNAME VAKANTIE-UREN	18
G.	OPNAME ONBETAALD VERLOF VOOR WERKNEMERS BEHOREND TOT EEN ANDERE RELIGIE DAN DE CHRISTELIJKE GODSDIENST	18
<b>ARTIKEL 9</b>	<b>SALARIS</b>	<b>18</b>
A.	ANTICUMULATIE	18
B.	SALARISSCHALEN	18
C.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN HOGER INGEDEELDE FUNCTIE OF HET ZWAARDER WORDEN VAN EEN FUNCTIE	19
D.	AANLOOPSCHALEN	19

E.	TIJDELIJKE WAARNEMING	20
F.	DEFINITIEVE OVERPLAATSING IN EEN LAGERE FUNCTIE	20
G.	UITGANGSPUNTEN ROND FUNCTIEWAARDERING	21
<b>ARTIKEL 10</b>	<b>VAKANTIETOESLAG</b>	<b>21</b>
<b>ARTIKEL 11</b>	<b>ZATERDAGEN EN ZON- EN FEESTDAGEN</b>	<b>21</b>
<b>ARTIKEL 12</b>	<b>BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS</b>	<b>22</b>
<b>ARTIKEL 13</b>	<b>CALAMITEITENVERLOF</b>	<b>23</b>
<b>ARTIKEL 14</b>	<b>KORTDUREND ZORGVERLOF</b>	<b>23</b>
<b>ARTIKEL 15</b>	<b>VERLOF ALGEMEEN</b>	<b>24</b>
<b>ARTIKEL 16</b>	<b>ZORGVERZEKERING</b>	<b>25</b>
<b>ARTIKEL 17</b>	<b>ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL</b>	<b>25</b>
A.	UITKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID	25
B.	WGA-HIAATREGELING	26
C.	WIA-EXCEDENTREGELING	26
D.	SUPPLETIEREGELING	27
<b>ARTIKEL 18</b>	<b>UITKERING BIJ OVERLIJDEN</b>	<b>27</b>
<b>ARTIKEL 19</b>	<b>UITKERING BIJ DIENSTJUBILEUM</b>	<b>28</b>
<b>ARTIKEL 20</b>	<b>UITKERING BIJ PENSIONERING</b>	<b>28</b>
<b>ARTIKEL 21</b>	<b>REISKOSTENTEGEMOETKOMING</b>	<b>28</b>
<b>ARTIKEL 22</b>	<b>PENSIOENVOORZIENING</b>	<b>29</b>
<b>ARTIKEL 23</b>	<b>VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING</b>	<b>29</b>
A.	ALGEMEEN	29
B.	FACILITEITEN	30
C.	BESCHERMING VAN VERTEGENWOORDIGERS VAKVERENIGING	30
D.	BUITENGEWOON VERLOF VOOR DEELNAME AAN ACTIVITEITEN VAN DE VAKVERENIGING	31
<b>ARTIKEL 24</b>	<b>WERKGEVERSBIJDRAGE</b>	<b>31</b>
<b>ARTIKEL 25</b>	<b>POSITIEVE ACTIE</b>	<b>31</b>
<b>ARTIKEL 26</b>	<b>STAGEBELEID</b>	<b>31</b>
<b>ARTIKEL 27</b>	<b>UITZENDKRACHTEN</b>	<b>31</b>
<b>ARTIKEL 28</b>	<b>PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN</b>	<b>32</b>
<b>ARTIKEL 29</b>	<b>LEEFTIJDSEBEWUST PERSONEELSBELEID</b>	<b>32</b>
<b>ARTIKEL 30</b>	<b>TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN</b>	<b>32</b>

<b>ARTIKEL 31</b>	<b>DISPENSATIE AUDAX CAO</b>	<b>32</b>
<b>ARTIKEL 32</b>	<b>DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST</b>	<b>32</b>
<b>ARTIKEL 33</b>	<b>SOCIAAL PLAN</b>	<b>32</b>
<b>BIJLAGEN</b>		<b>33</b>
BIJLAGE 1: SALARISSCHALEN		34
BIJLAGE 2: AKO		35
1. <i>Definities</i>		35
2. <i>Overwerk- en toeslagenregeling</i>		36
3. <i>Vergoeding bij calamiteiten</i>		38
4. <i>Tijdelijke waarneming</i>		38
5. <i>Definitieve plaatsing in een lagere functie</i>		38
6. <i>Zaterdagen en zon- en feestdagen</i>		39
7. <i>Pensioenvoorziening</i>		39
8. <i>Reiskostentegemoetkoming</i>		39
9. <i>Einde arbeidsovereenkomst</i>		39
10. <i>Salarisschalen AKO</i>		40
BIJLAGE 3: BEROEPSCOMMISSIE		41
<b>TREFWOORDENINDEX</b>		<b>42</b>

## COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### ARTIKEL 1 DEFINITIES EN WERKINGSSFEER

#### A. Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan onder:

Werkgever:	Audax B.V. en/of één van haar werkmaatschappijen in Nederland, die ten aanzien van de arbeidsovereenkomst optreedt als werkgever.
Vakverenigingen:	de partij ter andere zijde, zijnde FNV Kiem.
Werkmaatschappij:	de onderneming waarvan Audax B.V. 100%, dan wel een meerderheid, van de aandelen bezit.
Werknemer:	de man of vrouw, met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW heeft gesloten.
Fulltime werknemer:	werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van 160 uur per periode van vier weken is overeengekomen.
Parttime werknemer:	werknemer met wie in de individuele arbeidsovereenkomst een vast aantal uren van minder dan 160 uur per periode van vier weken is overeengekomen.
Operationeel werknemer:	productiemedewerker, dan wel allround medewerker t/m salarisschaal 7.
Oproepkracht:	arbeidskracht met een nulurencontract op basis van wederzijdse vrijblijvendheid.
ATV:	een verkorting van de werkweek van gemiddeld 4 uur t.o.v. de normale arbeidstijd bij een fulltime dienstverband van 160 uur per periode.
Periodesalaris:	bruto salaris van een werknemer per periode van 4 weken (parttime naar rato).
All-in periodesalaris:	het bruto periodesalaris van een werknemer inclusief vaste toeslagen.
Vaste toeslag:	onder de term vaste toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none"><li>- vaste ATV-toeslag, voor werknemers die voor 1.1.2000 een ATV-toeslag hebben waarin geen wijziging is aangebracht.</li><li>- persoonlijke toeslag, voor zover afgesproken dat deze vast is.</li><li>- ploegentoeslag, voor zover werk in ploegen wordt verricht.</li></ul>

Variabele toeslag:	onder de term variabele toeslag vallen: <ul style="list-style-type: none"><li>- consignatietoeslag</li><li>- standby-toeslag</li><li>- onregelmatigheidstoeslag</li><li>- overwerktoeslag</li><li>- flexibele atv-toeslag</li><li>- waarnemingstoeslag</li><li>- arbeidsmarkttoeslag</li></ul>
Salarisschaal Audax:	salarisschalen volgens welke de functies van de werknemers bij Audax gewaardeerd worden.
Jeugdschaal:	salarisschaal behorend bij de salarisschaal van Audax volgens welke de werknemers die jonger zijn dan 23 jaar betaald worden.
Uurloon:	het fulltime salaris per periode gedeeld door 160.
Parttimepercentage:	het aantal overeengekomen contracturen gedeeld door $160 \cdot 100$ .
Overwerk:	alle gewerkte uren van meer dan 8 uur per dag (1 <sup>o</sup> criterium) of 40 uur per week* (2 <sup>o</sup> criterium), behoudens indien in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, worden gezien als overwerk als hiervoor opdracht is gegeven door of namens de werkgever. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur met maximaal een half uur wordt geacht te zijn inbegrepen in de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur.  * Voor het bepalen van uren per week worden meegeteld alle gewerkte uren, ATV-uren, ziekte-uren, bijzonder verlofuren en eventuele opgenomen vakantie-uren.
Meerwerk:	alle gewerkte uren van een parttime werknemer gelegen tussen zijn / haar contracturen en een fulltime werkweek van 40 uur.
Boekjaar:	een boekjaar is opgebouwd uit 13 periodes.
Loonbetalingsperiode:	een periode van 4 aaneengesloten weken, volgens de periodekalender.
Rooster:	een schema van door de werkgever geplande werkuren voor werknemers per filiaal/afdeling over een periode van 13 weken. Per werknemer bedragen de uren niet meer dan 520 uren dan wel 13 maal de normale wekelijkse arbeidstijd per periode.
Partner:	ongetrouwde, die zich heeft gevestigd in een leef/woonsituatie met een werknemer, welke vergelijkbaar is met die van getrouwden. Dit dient vooraf als zodanig schriftelijk kenbaar te zijn gemaakt aan de werkgever.
Stand-by:	het bereikbaar zijn buiten het geldend werkrooster ten behoeve van consultatie bij het oplossen van ernstige storingen aan bedrijf

c.q. onderdelen van het bedrijf, waarbij fysieke aanwezigheid niet vereist wordt.

Consignatie: het bereikbaar én oproepbaar zijn buiten het geldend werkrooster ter daadwerkelijke oplossing van storingen, die zich in het bedrijf c.q. onderdelen van het bedrijf kunnen voordoen.

Ondernemingsraad: een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

## **B. Werkingssfeer**

1. Deze CAO is van toepassing op werknemers in dienst van werkgever met uitzondering van de werknemers die zijn toegetreden tot de Rechtspositieregeling Audax dan wel onder een andere CAO vallen.
2. Voor werknemers en oproepkrachten van AKO die in een filiaal werkzaam zijn, gelden afwijkende bepalingen. Deze zijn opgenomen in bijlage 2. Indien daarin onderwerpen niet zijn geregeld, blijven de betreffende bepalingen van deze CAO onverkort van kracht.
3. Voor parttime werknemers geldt deze CAO met dien verstande dat een aantal rechten en verplichtingen van de CAO-voorwaarden naar rato van de met hen overeengekomen contracturen berekend zullen worden.

## **ARTIKEL 2 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER EN DE WERKNEMER**

### **A. Algemeen**

Een arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer mag geen bepaling bevatten die voor de werknemer in negatieve zin afwijkt van deze CAO, zulks op straffe van nietigheid van de betreffende bepaling in de arbeidsovereenkomst.

### **B. Verplichtingen van de werkgever**

De werkgever zal met iedere nieuwe werknemer vallend onder deze CAO schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze CAO. De werkgever zal bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een exemplaar van de CAO overhandigen. Bij wijziging van de CAO zal de werkgever hierover aan de werknemer communiceren. Iedere werknemer kan een exemplaar van deze CAO of van de desbetreffende wijziging aanvragen bij de afdeling P&O. Tevens is de CAO-tekst te raadplegen via Audax Intranet.

### **C. Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is verplicht deze CAO en de daaruit voortvloeiende verplichtingen te goeder trouw na te komen.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren.



3. De werknemer is verplicht, tenzij hij wettelijk of bij gerechtelijk vonnis gehouden is informatie te verstrekken, tot geheimhouding van al hetgeen omtrent het bedrijf van de werkgever te zijner kennis komt. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
4. De werknemer dient in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst alle zaken en/of eigendommen die hij namens werkgever onder zich heeft, op eerste schriftelijk verzoek van de werkgever onmiddellijk in te leveren bij de werkgever.

#### **D. Nevenactiviteiten**

1. De werknemer dient voorafgaand van de werkgever schriftelijke toestemming te hebben alvorens de werknemer nevenactiviteiten mag verrichten, zijnde door hem te verrichten betaalde arbeid voor derden, het zaken doen voor eigen rekening of het als agent optreden voor derden. Het is de werknemer, indien de werkgever binnen 3 weken na schriftelijke mededeling van de werknemer schriftelijk bezwaar heeft gemaakt, niet toegestaan bovenbedoelde arbeid te verrichten. De werkgever mag aan de toestemming bepaalde voorwaarden verbinden.
2. De werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, verstrekt aan ieder van die werkgevers periodiek uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van de arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid.

### **ARTIKEL 3 SALARISVERHOGINGEN**

1. Gedurende de looptijd van de CAO worden de salarissen niet verhoogd, behoudens het hierna bepaalde.
2. De salarisschalen 2 en 3 van de Audax schalen worden met 1% verhoogd tot het maximum van de schaal.
3. De salarisschalen 1 en 2 van de AKO schalen komen te vervallen. De AKO schalen 4, 5, 6 en 7 worden verhoogd. Uitsluitend de werknemers die hierdoor onder het schaalminimum terechtkomen ontvangen een salarisverhoging tot het minimum van de schaal.
4. In periode 6 2013 wordt aan alle werknemers die in dienst zijn voor 18 juni 2012 (periode 7 2012) en op het moment van uitbetaling nog steeds in dienst zijn, een eenmalige netto uitkering verstrekt van € 175,- voor een fulltimer. Voor een parttimer wordt de uitkering naar rato uitbetaald op basis van het in periode 6 2013 geldende parttimepercentage. De minimale uitkering bedraagt € 25,-.
5. In periode 6 2013 wordt aan de oproepkrachten die voor 18 juni 2012 (periode 7 2012) reeds werkzaam waren en op het moment van uitbetaling nog steeds werkzaam zijn een netto uitkering verstrekt. Voor vaststelling van de hoogte van uitkering wordt het gemiddeld aantal gewerkte uren over de laatste 6 periodes van 2012 gehanteerd. Bij 160 uur gewerkt per periode bedraagt de uitkering € 75,- netto. Ook hier bedraagt de minimum uitkering € 25,-.

6. Gedurende de looptijd van de CAO wordt een scholingsbudget van € 400,- per jaar per werknemer (zowel fulltime als parttime) beschikbaar gesteld.

## **ARTIKEL 4 ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **A. Aanstelling**

De werknemer ontvangt vóór aanvang van de dienstbetrekking een individuele arbeidsovereenkomst.

### **B. Proeftijd**

De overeengekomen proeftijd geldt wederzijds en als volgt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen:

- bij een contract  $\leq$  1 jaar: 1 maand.
- bij een contract  $>1$  jaar of onbepaalde tijd: twee maanden.

Tijdens de proeftijd kan de arbeidsovereenkomst zowel door de werknemer als door de werkgever zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen worden beëindigd, conform het bepaalde in artikel 7:670b BW.

### **C. Duur van de arbeidsovereenkomst**

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst een bepaalde tijd wordt overeengekomen.  
Indien een contract voor bepaalde tijd wordt overeengekomen, mag deze twee keer voor bepaalde tijd worden verlengd, met dien verstande dat de totale termijn van 36 maanden niet wordt overschreden.  
Bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst na bovengenoemde verlengingen of na de maximale duur volgt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. Indien een uitzendkracht in dienst komt bij Audax en reeds direct daaraan voorafgaand als uitzendkracht in diezelfde functie bij Audax werkzaam was, zal het eerste tijdelijke dienstverband bij Audax gelden als de tweede arbeidsovereenkomst in de zin van de wet Flexibiliteit en Zekerheid, ongeacht het aantal uitzendovereenkomsten dat daaraan is voorafgegaan.

### **D. Einde van de arbeidsovereenkomst**

1. De arbeidsovereenkomst die voor bepaalde tijd is aangegaan, eindigt van rechtswege zonder dat opzegging noodzakelijk is, hetzij door het verstrijken van de overeengekomen tijd, hetzij door voltooiing van het overeengekomen project.
2. De opzegtermijn voor de werknemer met een contract voor onbepaalde tijd bedraagt altijd 1 periode van vier weken, tenzij uitdrukkelijk schriftelijk een langere termijn wordt overeengekomen.

3. Voor de werkgever gelden de volgende opzegtermijnen.  
Bij een arbeidsrelatie:
  - korter dan vijf jaar: 1 periode
  - vanaf vijf tot tien jaar: 2 perioden
  - vanaf tien tot vijftien jaar: 3 perioden
  - vijftien jaar of langer: 4 perioden.
4. Partijen kunnen een langere opzegtermijn voor de werknemer overeenkomen. In dat geval geldt voor de werkgever een dubbele opzegtermijn.
5. Voor de werknemers van 45 jaar en ouder die na 1 januari 1999 in dienst zijn getreden bij de werkgever, gelden voor de werkgever de volgende opzegtermijnen:
  - diensttijd van 1 – 5 jaar 2 perioden
  - diensttijd van 6 – 10 jaar 3 perioden
  - diensttijd van > 10 jaar 4 perioden.
6. Bij opzegtermijnen gelden hele perioden. Opzeggen kan derhalve alleen tegen het einde van de periode. Het dienstverband eindigt derhalve altijd aan het einde van een periode.
7. Opzegging dient altijd schriftelijk te gebeuren bij de leidinggevende (met een kopie aan de afdeling P&O).
8. Elke arbeidsovereenkomst eindigt in ieder geval, zonder opzegging, bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij met de werknemer nadrukkelijk anders is overeengekomen.

## **E. Schorsing**

1. De werkgever heeft de bevoegdheid de werknemer te schorsen met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris voor maximaal vijf werkdagen:
  - a. indien zich redenen voordoen als bedoeld in artikel 7:678 BW;
  - b. of indien een ernstig vermoeden van het bestaan van deze redenen aanwezig is;
  - c. indien de werknemer één of meer binnen de onderneming geldende regels heeft overtreden;
  - d. indien de voortgang van de werkzaamheden binnen de onderneming door de werknemer wordt belemmerd.

Reden en duur van de schorsing zullen onverwijld mondeling en schriftelijk aan werknemer worden medegedeeld.

De werkgever heeft de bevoegdheid de werknemer vervolgens langer dan vijf werkdagen te schorsen, indien de redenen daartoe aanleiding geven. De werkgever dient dit nader te motiveren en aan de werknemer schriftelijk mede te delen.

2. Wordt het vermoeden dat tot een dergelijke schorsing heeft geleid niet bevestigd, dan zal schriftelijk rehabilitatie volgen door berichtgeving op gelijke wijze aan degenen die over de schorsing van de werknemer zijn geïnformeerd, tenzij de werknemer dit niet verlangt. Tevens wordt dan het ingehouden salaris alsnog uitbetaald.

## **ARTIKEL 5 ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSTIJDVERKORTING**

### **A. Arbeidstijd**

1. De normale arbeidstijd bedraagt 40 uur per week.  
In de individuele arbeidsovereenkomst kan geen langere arbeidstijd dan 160 uur per periode worden overeengekomen.
2. De arbeidstijd wordt vastgelegd in een rooster. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur met maximaal een half uur wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur.

### **B. Arbeidstijdverkorting (ATV)**

1. Een fulltime werknemer kan eenmaal per jaar een keuze maken om ATV in tijd om te zetten in geld of andersom. De gemaakte keuze gaat in op de periode volgend op de aanvraag en geldt tot wederopzegging. De directie dient hiervoor vooraf toestemming te verlenen.
2. Voor alle parttime werknemers geldt dat de ATV standaard in geld wordt uitbetaald (flexibele ATV-toeslag).

ATV-toeslag wordt als vaste ATV-toeslag (oude regeling: wordt niet meer toegekend) of als flexibele ATV-toeslag uitbetaald.

De vaste ATV-toeslag telt wel mee in de berekening voor vakantietoeslag en pensioenopbouw. De flexibele ATV-toeslag telt niet mee in de berekening voor vakantietoeslag en pensioenopbouw. De werknemer die besluit om de vaste ATV-toeslag om te zetten naar een flexibele ATV-toeslag kan niet meer terugkeren naar de vaste ATV-toeslag.

3. Na 4 weken arbeidsongeschiktheid, schorsing of bij vrijstelling van werkzaamheden stopt de opbouw van ATV-rechten in tijd en/of geld. Ook bij zwangerschapsverlof zullen na vier weken de ATV-rechten in tijd en/of geld gestopt worden.

## **ARTIKEL 6 OVERWERK EN TOESLAGENREGELINGEN**

De werkgever zal ernaar streven het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te beperken. Indien het desondanks toch nodig mocht zijn dat er veelvuldig en langdurig overgewerkt wordt, zal overleg gepleegd worden met de Ondernemingsraad.

Behalve in bijzondere omstandigheden bedraagt het overwerk niet meer dan 6 uur per week en in totaal niet meer dan 45 uur per 3 periodes.

### **A. Overwerk**

1. Er zal alleen worden overgewerkt, indien het belang van de onderneming dit eist en aan de wettelijke voorschriften is voldaan. De werknemer is verplicht overwerk te verrichten, tenzij zwaarwichtige redenen dit verhinderen.
2. Overwerk door werknemer is enkel toegestaan na goedkeuring van de leidinggevende.

3. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur met maximaal een half uur wordt geacht te zijn inbegrepen in de overeengekomen dagelijkse arbeidsduur.
4. Werknemers die zijn ingedeeld in salarisgroep 11 of hoger en de commerciële buitendienstmedewerkers van Audax vanaf salarisgroep 8 komen niet in aanmerking voor de overwerkregeling voor de extra gewerkte uren.
5. Werknemers van 55 jaar of ouder kunnen niet verplicht worden tot het verrichten van overwerk, tenzij contractueel anders is overeengekomen.

### B. Compensatie overwerk in geld of vrije tijd (saldo-urenregeling)

1. Overwerk wordt naar keuze van de werknemer in geld uitbetaald of gecompenseerd in vrije tijd. De werknemer kan eenmaal per boekjaar de keuze maken voor uitbetaling of compensatie in tijd. Deze keuze geldt dan voor de rest van het jaar.
2. Voor de operationele werknemers geldt een saldo-urenregeling die onderstaand wordt beschreven. Indien de werknemer kiest voor vrije tijd, zullen deze uren inclusief de toeslagen (voor zover van toepassing) opgenomen worden in de saldo-urenregeling (saldopot). De vrije uren dienen in overleg met de werkgever te worden opgenomen. Indien de werknemer gebruik maakt van de saldo-urenregeling zal er een boven- en ondergrens gehanteerd worden van 20 uren.  
Alle saldo-uren boven de +20, worden in de eerstvolgende periode uitbetaald tegen 100%.
3. De werkgever heeft de mogelijkheid om de bovengrens te verhogen naar + 40 uren.
4. De werkgever heeft de mogelijkheid de saldepot op nul te stellen en de uren uit te betalen.
5. Voor de operationele werknemers van Media Logistics geldt de saldo-urenregeling in samenhang met de regeling variabele werktijden.

### C. Overwerktoeslag

1. Voor overwerk, vanaf het 10<sup>e</sup> uur, geldt de volgende toeslag:

Maandag t/m vrijdag	Tot 24.00 uur	24.00-07.00 uur	
	50%	75%	

Voor het werken op zaterdag en zondag gelden onderstaande toeslagen over alle gewerkte uren, ongeacht het aantal werkuren per week.

Zaterdag	00.00-07.00 uur	07.00-13.00 uur	13.00-24.00 uur
	75%	50%	75%
Zondag	00.00 tot 07.00 uur volgende dag		
	100%		

2. Het recht op overwerktoeslag ontstaat na het 9<sup>e</sup> werkuur. Voor het bepalen van een vrije dag en/of ziektedag wordt gerekend met 8 werkuren per dag.

3. Parttime werknemers:

De toeslag voor parttime werknemers bestaat uit een vergoeding in geld boven het salaris per uur conform de bovenvermelde percentages.

Echter, de toeslag voor overwerk op maandag t/m vrijdag tussen 07:00 en 24.00 uur wordt slechts toegekend als de parttime werknemer door overwerk meer dan 9 uur per dag werkt met inachtneming van lid 2 van dit artikel.

Over meerwerk wordt 8% vakantietoeslag en 10,17% vakantierecht uitbetaald. Indien een werknemer kiest voor saldo-uren dan worden deze percentages hierover berekend en meegenomen in de saldotpot.

**D. Onregelmatigheidstoelagen- en compensatieregelingen**

1. Voor het werken op werkdagen, zaterdag, zon- en feestdagen geldt de volgende toeslag:

	00.00 – 04.00 uur	04.00 – 07.00 uur	07.00 – 22.00 uur	22.00 – 24.00 uur
Ma t/m vrij	50%	30%	0%	0%
Zaterdag	50%	30%	Tot 13.00 uur 0% Vanaf 13.00 uur 50%	100%
Zondag/ feestdag	100%	100%	100%	100%

2. De toeslag voor het werken op een feestdag komt altijd in de plaats van een eventuele andere geldende toeslag.

3. Er zal nooit een cumulatie van toeslagen kunnen plaatsvinden. In voorkomende gevallen, zal het hoogste toeslagpercentage gelden.

**ARTIKEL 7 CONSIGNATIE EN PLOEGDIENST**

**A. Stand-by en consignatie**

1. Stand-by- en consignatievergoeding wordt alleen gegeven aan functionarissen die uit hoofde van hun functie bereikbaar en/of oproepbaar moeten zijn en voor zover daartoe opdracht is gegeven.

2. Bij stand-by geldt een bruto vergoeding van € 18,00 per week met een maximum van € 72,00 per periode.

3. Bij consignatie geldt een bruto vergoeding van:

- maandag 00.00 uur tot vrijdag 24.00 uur: € 15,60 per etmaal
- zaterdag 00.00 uur tot zaterdag 24.00 uur: € 24,70 per etmaal
- zondag 00.00 uur tot zondag 24.00 uur: € 36,30 per etmaal.

4. Consignatie gedurende een gedeelte van een etmaal wordt geacht te duren voor een heel etmaal.

5. Consignatie gedurende een gedeelte van een etmaal maar beginnend in het ene etmaal en eindigend in een ander etmaal, wordt geacht in één etmaal plaats te vinden, namelijk dat etmaal waarin de consignatieregeling eindigt.
6. Daadwerkelijk gewerkte uren tijdens consignatiedienst worden vergoed overeenkomstig artikel 6.C (overwerktoeslag).  
Onder daadwerkelijk gewerkte uren wordt verstaan:
  - noodzakelijk gewerkte uren op het bedrijf;
  - uitsluitend voor Audax A&I: noodzakelijk gewerkte uren vanuit huis;
  - noodzakelijk zakelijk telefoonverkeer van huis uit van minimaal ½ uur aaneengesloten.

Bij daadwerkelijke opkomst wordt minimaal een half uur als overwerk toegekend.
7. Bij overwerk in combinatie met consignatie wordt de consignatievergoeding betaald naast de toeslag overwerk.
8. Stand-by en consignatievergoeding zijn niet van toepassing op werknemers en oproepkrachten van AKO.

## **B. Ploegendienst**

1. Definities:
  - 2-ploegendienst: dienst volgens 2-ploegenrooster.
  - 2-ploegenrooster: werktijd (bij arbeidsovereenkomst vastgelegd) verdeeld in een 2-ploegensysteem. De ene week van 06.00 tot 14.30 uur (ploeg 1); de andere week van 14.30 uur tot 23.00 uur (ploeg 2).
  - ploegentoeslag: de geldelijke toeslag ter compensatie van het werken in 2-ploegendienst.
2. De werknemer bij wie de normale werktijd volgens zijn arbeidsovereenkomst binnen het 2-ploegenrooster valt, ontvangt ingeval van:
  - a. 2-ploegendienst: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 20%, m.u.v. werknemers van Audax A&I B.V. Zij ontvangen het uurloon vermeerderd met een toeslag van 15%;
  - b. verschoven dienst buiten de uren liggende tussen 06.00 uur en 23.00 uur: het uurloon vermeerderd met de reguliere toeslag van 20%, resp. 15% voor Audax A&I B.V. en een aanvulling tot 30% over de verschoven uren.
3. In de in sub a en b van lid B.2. van dit artikel genoemde gevallen wordt ingeval van overwerk naast de in de in lid B.2. genoemde toeslag de volgende overwerktoeslag uitgekeerd:
  - a. 2-ploegendienst:
    - ploeg 1: overuren (vanaf het 10<sup>e</sup> uur) tot 24.00 uur: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%, overuren vanaf 24.00 uur: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 75%;
    - ploeg 2: overuren (vanaf het 10<sup>e</sup> uur): het uurloon vermeerderd met een toeslag van 75%.

b. verschoven dienst:

- ploeg 1: overuren (vanaf het 10<sup>e</sup> uur) tot 24.00 uur: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 50%; overuren vanaf 24.00 uur: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 75%;
- ploeg 2: indien verschoven met de wijzers van de klok mee: het uurloon vermeerderd met een toeslag van 75% (vanaf het 10<sup>e</sup> uur). Zo niet, zie 1e ploeg.

## **ARTIKEL 8 VAKANTIE**

### **A. Vakantieduur**

1. Het vakantiejaar loopt van periode 1 tot en met periode 13.  
Voor een fulltime werknemer is het wettelijk minimum aantal vakantie-uren 160 (zijnde 4x wekelijkse arbeidsduur) op jaarbasis.  
Onder bovenwettelijk vakantie-uren wordt verstaan: alle vakantie-uren boven het wettelijk minimum.
2. Per boekjaar heeft een werknemer recht op 192 vakantie-uren (=24 volle werkdagen) met behoud van salaris.
3. De werknemer die 20 jaar onafgebroken in dienst is van ondernemingen ressorterende onder Audax, heeft met ingang van die datum recht op 8 uur extra verlof. Uitzondering hierop vormen de werknemers die gebruik maken van de oude seniorenregeling (zie bedrijfsreglement 2007). De toekenning van deze extra vakantiedag komt te vervallen met ingang van 1 januari 2014.
4. De werknemer vanaf salarisschaal 11, alsmede de commerciële buitendienstmedewerkers bij Audax vanaf salarisgroep 8, zoals bedoeld in artikel 6.A.4, verwerft per vakantiejaar recht op 16 extra verlofuren met behoud van salaris ter compensatie van het niet ontvangen van betaling voor extra gewerkte uren.
5. Per boekjaar hebben parttime werknemers, op basis van het aantal contracturen, recht op vakantie-uren. Deze vakantie-uren worden berekend naar rato van de contracturen van een fulltimer, namelijk 160 uur. Dit geldt ook voor de extra vakantie zoals bedoeld in lid A sub 3 en 4 van dit artikel.
6. De vakantierechten per boekjaar worden in uren weergegeven. Bij de bepaling van vakantierechten wordt minder dan een half uur niet berekend; een half uur of meer wordt tot een heel uur afgerond.
7. De werkgever kan algemeen verplichte vakantiedagen aanwijzen, tot een maximum van drie dagen per jaar.
8. Aanwijzing van algemeen verplichte vakantiedagen kan geschieden op Audax-niveau, op werkmaatschappijniveau of per afdeling van een werkmaatschappij.
9. Aanwijzing van verplichte vakantiedagen voor een bepaald boekjaar zal geschieden uiterlijk in de maand april van dat boekjaar in overleg met de Ondernemingsraad.



10. De toegekende wettelijke verlofuren (160 uren voor een fulltimer) vanaf 1 januari 2012 kennen een vervalt termijn van een half jaar na het jaar van toekenning. Niet opgenomen wettelijke verlofuren komen te vervallen.
11. De toegekende bovenwettelijke verlofuren (de verlofuren boven het wettelijk aantal verlofuren) vanaf 1 januari 2012 kennen een vervalt termijn van 5 jaar.
12. De wettelijke en bovenwettelijke verlofuren die toegekend zijn voor 1 januari 2012 kennen een vervalt termijn van 5 jaar.
13. Een werknemer mag op jaarbasis maximaal 40 uren (op fulltime basis) extra vakantie kopen door het inzetten van salaris of vakantietoeslag. De werknemer dient hiervoor een schriftelijk verzoek in te dienen bij zijn leidinggevende. De directie dient vooraf toestemming te verlenen voor het aankopen van extra vakantie-uren.

## **B. Functiewijziging**

1. Indien door functiewijziging het recht op 16 uur extra verlof ontstaat in plaats van betaling voor over/meerwerk, dan gaat dat recht in vanaf de eerste dag van de periode waarin de werknemer de nieuwe functie uitoefent en wel naar rato van het reeds verstreken deel van het boekjaar.
2. Indien door functiewijziging het recht op betaling van overwerk ontstaat in plaats van 16 uur extra verlof, dan gaat dat recht in vanaf de eerste dag van de periode waarin de werknemer de nieuwe functie uitoefent en wel naar rato van het reeds verstreken deel van het boekjaar.

## **C. Indienst- / uitdiensttreding**

Bij aanvang respectievelijk beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het vakantiejaar, worden de vakantierechten naar evenredigheid vastgesteld.

## **D. Einde arbeidsovereenkomst**

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de werknemer door de werkgever in de gelegenheid gesteld zijn vakantie-uren op te nemen. Bij het ontbreken van overeenstemming ten aanzien van het opnemen van vakantie-uren is de mening van de werkgever doorslaggevend. Indien bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst de werknemer zijn vakantie-uren niet of slechts gedeeltelijk heeft kunnen opnemen, worden de nog openstaande vakantie-uren uitbetaald.
2. Teveel opgenomen vakantie-uren worden op de eindafrekening in mindering gebracht.

## **E. Opbouw vakantie-uren tijdens ziekte**

1. Werknemers die arbeidsongeschikt zijn, bouwen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid vakantie-uren op. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid toestemming krijgt om vakantie op te nemen, worden hiervoor vakantie-uren afgeboekt.
2. Indien de werknemer tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt wordt, worden desondanks de vakantie-uren afgeboekt.

3. Werknemers die arbeidsongeschikt zijn volgens de WIA en een IVA/WGA-uitkering ontvangen, bouwen geen verdere vakantie-uren op. Zij behouden de nog niet opgenomen vakantie-uren. Echter deze vakantie-uren verjaren na het verstrijken van de toepasselijke verjaringstermijn.

#### **F. Opname vakantie-uren**

1. Van de in lid A genoemde vakantie zullen als regel tenminste 10 en maximaal 15 aaneengesloten vakantiedagen worden opgenomen in de periode van 30 april tot 1 oktober. Afwijkingen van het maximum, door het opnemen van vakantiedagen, zijn alleen mogelijk in overleg met de werkgever. De werknemer zal met zijn leidinggevende overleg plegen inzake het moment van vakantie-opname.
2. Vakantie-uren moeten zoveel mogelijk worden opgenomen vóór het einde van het lopende vakantiejaar. Werknemers mogen maximaal 40 uur (voor parttimers naar rato) meenemen naar het volgende jaar.

#### **G. Opname onbetaald verlof voor werknemers behorend tot een andere religie dan de Christelijke godsdienst**

Ter viering van de voor hen geldende godsdienstige feest- en gedenkdagen wordt buitengewoon verlof, zonder behoud van salaris, toegestaan aan werknemers die een niet-christelijke godsdienst belijden.

De werknemer kan hiervoor in overleg met de werkgever vakantie-uren opnemen, met een maximum van 32 uren per jaar (voor parttimers naar rato).

### **ARTIKEL 9 SALARIS**

#### **A. Anticumulatie**

Per boekjaar zal de som van salarisverhogingen niet meer bedragen dan 8% (uitgezonderd algemene CAO-verhogingen en leeftijdsverhogingen).

#### **B. Salarisschalen**

1. De functie van de werknemer wordt geëvalueerd of ingedeeld volgens de methode HAY en op basis daarvan ingedeeld in een van de salarisschalen zoals vastgelegd in de bijlagen van deze CAO.
- 2.a Wijziging van het salaris dat aan de werknemer in verband met zijn leeftijd toekomt, geschiedt met ingang van de periode waarin de verjaardag valt.
- 2.b Bij het bereiken van de 23-jarige leeftijd vindt inschaling plaats vanuit de jeugdschaal naar de reguliere schalen en wel in het minimum van de salarisschaal. Hierna wordt het salaris bepaald conform de regeling salarisverhogingen.

### **C. Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie**

1. Werknemers die in een hoger ingedeelde functie worden geplaatst, krijgen een salarisverhoging van 4%. Indien hierbij het minimum in de schaal niet bereikt wordt, geldt het minimumsalaris van de schaal als het nieuwe salaris. Plaatsing in de functie en betaling van het nieuwe salaris vinden plaats in de betalingsperiode direct volgend op de functiewijziging.
2. Beoordeling
  - Indien de indeling in de nieuwe salarisschaal heeft plaatsgevonden voor periode 7 van enig jaar, zal de volgende salarisverhoging, als de beoordeling positief is, plaatsvinden per periode 1.
  - Indien de indeling in de nieuwe salarisschaal heeft plaatsgevonden tussen periode 7 en periode 10 van enig jaar, zal de volgende salarisverhoging, als de beoordeling positief is, plaatsvinden per periode 4.
  - Indien de functie-indeling na periode 10 heeft plaatsgevonden, zal de volgende salarisverhoging plaatsvinden per periode 1 van het jaar volgend op de eerstvolgende januari (bijvoorbeeld periode 10, 2012 salarisverhoging, eerstvolgende periodieke salarisverhoging per periode 1 2014).
3. De emolumenten van de nieuwe functie gaan in op de datum van functiewijziging, die van de oude komen op dat moment te vervallen. De werkgever heeft het recht in bijzondere omstandigheden van deze regeling af te wijken.

### **D. Aanloopschalen**

1. Bij functies waar een ervaring van meer dan een half jaar vereist is om de functie volledig te kunnen vervullen, behoudt de werkgever zich het recht voor de werknemer in een lagere functiegroep te plaatsen in afwachting van een definitieve indeling. In deze gevallen dienen de salarisstappen in een schema te worden vastgelegd, met duidelijke afspraken en eisen over de invulling van de functie.
2. Bij de toepassing van de aanloopschalen wordt onderscheid gemaakt tussen nieuwe indiensttredingen (lid 3a/3b) en interne overplaatsingen (lid 3c).
3. Indeling in aanloopschaal:
  - a. Indien de gevraagde ervaring aantoonbaar elders is opgedaan, dan start de inschaling 1 schaal lager (aanloopschaal) dan de schaal waarin de functie is gewaardeerd. Bij goed functioneren en bij volledige invulling van de functie volgt na 6 perioden indeling in de schaal, waarin de functie is gewaardeerd. Indien werknemer aantoonbaar nog "niet op sterkte" is, dan blijft hij nog zes perioden in de aanloopschaal.
  - b. Is de gevraagde ervaring niet elders opgedaan, dan start de inschaling 1 schaal lager (aanloopschaal) dan de schaal waarin de functie is gewaardeerd. Bij goed functioneren en bij volledige invulling van de functie volgt na 13 perioden indeling in de schaal waarin de functie is gewaardeerd.
  - c. Indien werknemer aantoonbaar nog niet "op sterkte is", dan blijft hij nog 6 perioden in de aanloopschaal. Bij het indelen in de aanloopschaal wordt de werknemer ingedeeld in de aanloopschaal, waarbij het huidig salaris wordt verhoogd met 4%. Indien huidig

salaris +4% lager is dan het minimum van de schaal, wordt werknemer in het minimum van de schaal geplaatst.

4. Indien huidig salaris +4% hoger is dan het maximum van de schaal, wordt werknemer in het maximum van de schaal geplaatst.  
Over de inschaling in de feitelijke salarisschaal worden individueel afspraken gemaakt. Doorgroei in de aanloopschalen is alleen mogelijk bij een positieve beoordeling (minimaal een C-beoordeling).  
Bij indeling in de schaal waarin de functie is gewaardeerd zal dan geen 4% verhoging meer plaatsvinden.

#### **E. Tijdelijke waarneming**

1. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die in een hogere salarisschaal ingedeeld is dan hun eigen functie-indeling, blijven ingedeeld in de salarisschaal overeenkomstig hun eigen functie en ontvangen een toeslag, indien de tijdelijke waarneming tenminste één periode heeft geduurd. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag met terugwerkende kracht tot datum aanvang waarneming. Deze toeslag wordt betaald over de werkelijke periode van waarneming op basis van het verschil tussen de minima van de twee betrokken schalen.  
Ingeval er sprake is van een indeling in de jeugdschalen zal het verschilbedrag berekend worden op basis van de leeftijdstrede tussen de twee betrokken schalen.
2. Het salaris van de vervanger, vermeerderd met de toeslag, zal niet meer bedragen dan het maximum salaris in de schaal waarin de vervangende functie is ingedeeld.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie. Dit dient nadrukkelijk vermeld te zijn in de functiebeschrijving en/of in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

#### **F. Definitieve overplaatsing in een lagere functie**

1. Naast de regeling als omschreven in het Sociaal Plan, zal er een algemene afbouwregeling gelden voor de volgende gevallen:
  - overplaatsing naar een lagere functie, niet als gevolg van reorganisatie.
  - definitieve lagere functiewaardering binnen het HAY-systeem.

Voor overplaatsing naar een lagere functie op verzoek van de werknemer, geldt geen afbouwregeling. De werknemer wordt dan direct ingeschaald in de lagere salarisschaal met bijbehorend salaris. Eventuele toegekende emolumenten vervallen met ingang van de datum van overplaatsing.

2. De afbouwregeling luidt als volgt:  
het verschil tussen het oude all-in periodesalaris (exclusief tijdelijke toeslagen) en het nieuwe all-in periodesalaris wordt eenmalig vastgesteld en als een persoonlijke toeslag uitbetaald. Deze persoonlijke toeslag wordt conform onderstaande staffel afgebouwd.

Duur in de functie en/of salarisschaal (langste telt)	Afbouwpercentages persoonlijke toeslag en termijn in perioden				Totaal aantal perioden
	100%	75%	50%	25%	
Persoonlijke toeslag					
0 – 2 jaar	2	2	2	1	7
>2 – 5 jaar	5	5	5	5	20
>5 – 10 jaar	10	10	10	9	39
>10 – 15 jaar	15	15	15	14	59
>15 – 20 jaar	20	20	20	18	78
> 20 jaar	26	26	26	26	104

Het maximum aantal schalen dat een werknemer lager ingeschaald kan worden, is 2.

- Indien andere emolumenten van kracht zijn of worden gaan deze onmiddellijk in op de datum van de functiewijziging of vervallen deze.

#### **G. Uitgangspunten rond functiewaardering**

Ten behoeve van de functiewaardering van de functies van Audax is gekozen voor het Hay-systeem. Het reglement ligt ter inzage bij de afdeling P&O.

#### **ARTIKEL 10 VAKANTIETOESLAG**

- De vakantietoeslag bedraagt 8% bruto over de periodesalarissen inclusief vaste toeslagen over het tijdvak periode 6 vorig boekjaar tot en met periode 5 lopend boekjaar.
- De werknemer die in de loop van genoemd tijdvak in dienst van de werkgever is getreden, ontvangt deze toeslag naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst.
- In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- De werknemer wiens arbeidsovereenkomst eindigt, ontvangt bij uitdiensttreding deze toeslag naar rato vanaf periode 6 vorig boekjaar tot en met de datum van uitdiensttreding.
- De vakantietoeslag wordt uitbetaald in periode 5.

#### **ARTIKEL 11 ZATERDAGEN EN ZON- EN FEESTDAGEN**

- In de regel wordt op zaterdagen, zon- en feestdagen niet gewerkt, met uitzondering van AKO B.V. en Media Logistics B.V.
- Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koning(inne)dag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld. 5 Mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel in de door de overheid als herdenkingsjaar aangewezen jaren.

3. Voorzover feestdagen vallen op werkdagen waarop door de betrokken werknemers zou moeten zijn gewerkt, wordt over deze dagen naar rato het all-in periodesalaris doorbetaald.
4. Indien een feestdag valt op een dag dat de parttime werknemer ingeroosterd is of in de afgelopen 12 weken minimaal 6 keer op deze dag extra uren gewerkt heeft, wordt er vanuit gegaan dat werknemer op deze feestdag ook normaal gewerkt zou hebben en wordt hierover dus conform lid 3 van dit artikel het salaris doorbetaald.

## **ARTIKEL 12 BUITENGEWOON VERLOF MET BEHOUD VAN SALARIS**

1. Extra verlof met behoud van het all-in periodesalaris wordt gegeven, naar rato van het aantal op die dag ingeroosterde werkuren:
  - a. bij huwelijk van de werknemer: 2 dagen;
  - b. bij huwelijksfeest van werknemer (25 en 40 jaar): 1 dag;
  - c. bij huwelijk van kind van de werknemer: 1 dag;
  - d. bij begrafenis of crematie van aangehuwde kinderen, schoonouders, kleinkinderen, zwagers, schoonzusters, grootouders en schoongrootouders: 1 dag;
  - e. bij dienstjubileum van werknemer (12½, 25, 40 jaar): 1 dag;
  - f. voor het noodzakelijke bezoek aan een specialist: gedurende een naar redelijkheid te bepalen tijdsduur, maar het bezoek zal zoveel mogelijk in de vrije tijd van de werknemer geschieden;
  - g. aan fulltimers voor een bezoek (maximaal 2 uur per bezoek) aan huisarts of tandarts: maximaal vijf keer per boekjaar.  
Parttime werknemers met een arbeidsovereenkomst voor maximaal 32 uur per week, bezoeken voor reguliere afspraken de tandarts en/of huisarts altijd in eigen tijd;
  - h. bij verhuizing van de werknemer: 1 dag per 3 kalenderjaren.
2. Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden ook begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers, stiefzusters alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
3. Voor werknemers die een werkrooster van maandag tot en met vrijdag hebben, geldt dat het recht op bijzonder verlof vervalt, indien gebeurtenissen zoals genoemd onder lid 1 plaatsvinden op een ingeroosterde ATV-dag, zaterdag of zondag.
4. Voor werknemers die een ander werkrooster dan van maandag tot en met vrijdag hebben, geldt dat het recht op bijzonder verlof vervalt, als gebeurtenissen zoals genoemd onder lid 1 plaatsvinden op een dag of dagen waarop zij volgens hun rooster vrij zouden zijn.
5. In die uitzonderlijke situaties waarin dit artikel niet voorziet, kan per geval en in overleg met de directie een regeling worden getroffen.
6. Het buitengewoon verlof wordt toegekend op de dag dat de gebeurtenissen plaatsvinden c.q. de werknemer daadwerkelijk hierbij aanwezig moet zijn.  
Hiermee wordt bedoeld dat indien bijvoorbeeld een huwelijksfeest niet gevierd wordt of 's avonds of in het weekend gevierd wordt, werknemer hiervoor geen buitengewoon verlofdag krijgt.

## **ARTIKEL 13 CALAMITEITENVERLOF**

Het calamiteitenverlof is bedoeld voor de eerste opvang van een noodsituatie en het treffen van maatregelen op langere termijn. Het calamiteitenverlof is een naar billijkheid vast te stellen korte periode.

1. Wanneer is er sprake van een calamiteit:
  - a. zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden zoals:
    - de bevalling van de echtgenote;
    - het overlijden en lijkbezorgen van huisgenoten, ouders en kinderen, broers en zusters;
  - b. een door de overheid, zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, wat niet in vrije tijd kan worden uitgevoerd (aangifte van geboorte of overlijden);
  - c. uitoefening van actief kiesrecht, wat niet in vrije tijd kan worden uitgevoerd;
  - d. plotselinge ziekte van kinderen of van anderen die aangewezen zijn op de verzorging door de werknemer;
  - e. calamiteiten rondom de woning (bijvoorbeeld gesprongen waterleiding, verstopte riolering).
2. Loon tijdens calamiteitenverlof:
  - a. op de 1<sup>e</sup> kalenderdag, waarop de calamiteit zich aandient, wordt 100% van het salaris doorbetaald;
  - b. op eventuele volgende dagen wordt 50% van het salaris doorbetaald;
  - c. voor de resterende 50% kan bovenwettelijk verlof of ATV worden ingezet.

Uitzondering hierop vormt het overlijden en lijkbezorgen van huisgenoten, ouders en kinderen, broers en zusters. Hierbij wordt van de dag van overlijden tot en met de dag van begrafenis of crematie 100% van het salaris doorbetaald.

3. Onder ouders, kinderen, broers en zusters worden ook begrepen stiefouders, stiefkinderen, stiefbroers, stiefzusters alsmede pleegouders, pleegkinderen, pleegbroers en pleegzusters.
4. Toetsing:
  - a. door de werkgever kan altijd zowel vooraf als achteraf getoetst worden of aan de voorwaarden voor calamiteitenverlof is voldaan;
  - b. de werknemer is verplicht alle relevante informatie die nodig is om tot deze toetsing te komen aan de werkgever ter beschikking te stellen.
5. Overgang naar Kortdurend Zorgverlof:

Indien calamiteitenverlof overgaat in kortdurend zorgverlof zal het calamiteitenverlof niet langer dan 1 dag duren. De volgende dagen vallen dan onder het kortdurend zorgverlof.

## **ARTIKEL 14 KORTDUREND ZORGVERLOF**

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:
  - a. de echtgenoot/partner;
  - b. een inwonend kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;

- c. een inwonend kind van de echtgenoot/partner;
  - d. een pleegkind (woonachtig op hetzelfde woonadres als werknemer en aanwezigheid van een pleegcontract);
  - e. een bloedverwant in de eerste graad, niet zijnde een kind.
2. Met noodzakelijke verzorging wordt bedoeld dat:
    - a. er een noodzaak tot verzorging moet zijn;
    - b. de werknemer de verzorging op zich moet nemen. Hieraan wordt niet voldaan als een ander dan de betrokken werknemer de taak op zich kan nemen.
  3. Het verlof bedraagt per boekjaar ten hoogste 2,4 maal de arbeidsduur per week. Bij een fulltime contract betekent dit 12 dagen.

Het verlofrecht geldt alleen zolang de situatie van de “noodzakelijke verzorging” zoals genoemd in lid 2, zich voordoet.

4. De werknemer meldt vooraf mondeling aan de werkgever dat hij het verlof opneemt onder opgave van de reden.  
Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan.
5. Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever.
6. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. Het verlof eindigt als de omstandigheid waarvoor het is opgenomen zich niet meer voordoet.
8. De werknemer kent een informatieverplichting. Dat wil zeggen dat de werkgever ook nog achteraf van de werknemer zal vragen aannemelijk te maken dat hij zijn arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als genoemd in lid 1.
9. Loondoorbetaling:
  - a. gedurende de eerste vijf dagen van het verlof behoudt de werknemer recht op 85% van het loon tot aan het maximum dagloon (Coördinatiewet Sociale Verzekering), maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Voor de volgende zeven dagen behoudt de werknemer het recht op 70% van het loon tot aan het maximum dagloon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
  - b. bovenstaande duur geldt naar rato voor parttime werknemers.

## **ARTIKEL 15 VERLOF ALGEMEEN**

Voor zover in deze CAO tussen werkgever en vakvereniging geen concrete regeling omtrent vormen van (zorg-)verlof zijn getroffen zijn de wettelijke bepalingen uit de Wet Arbeid & Zorg van toepassing.



## **ARTIKEL 16 ZORGVERZEKERING**

Audax sluit voor haar werknemers een vrijwillige collectieve verzekering af. De werknemer en zijn gezinsleden kunnen zich hiervoor aanmelden. Deelname is niet verplicht.

Informatie over de zorgverzekering is opvraagbaar bij P&O.

## **ARTIKEL 17 ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL**

### **A. Uitkering bij arbeidsongeschiktheid**

1. Aan de werknemer zal in geval van arbeidsongeschiktheid vanaf de eerste dag tot maximaal 1 jaar na de eerste ziektedag ziekengeld uitgekeerd worden op basis van 100% van het laatstverdiende all-in periodesalaris (met uitzondering van het gestelde in artikel 5.B.3 inzake stopzetting van opbouw ATV bij arbeidsongeschiktheid).
2. Met ingang van het 2<sup>e</sup> ziektejaar wordt ziekengeld uitgekeerd op basis van 70% van het laatstverdiende all-in periodesalaris echter niet minder dan het wettelijk minimumloon. Gewerkte uren in het kader van arbeidstherapie of in geval van een gedeeltelijke herstelmelding worden tegen 100% van het salaris uitbetaald.
3. WIA: < 35% arbeidsongeschikt  
Indien de werknemer na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, na beoordeling door UWV, minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt verklaard, zal Audax zich, voorzover dat binnen haar mogelijkheden ligt, inspannen deze werknemer in dienst te houden in eigen of aangepaste werkzaamheden.
4. WIA: IVA  
Indien de werknemer na 2 jaar arbeidsongeschiktheid, na beoordeling door UWV, meer dan 80% duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard, ontvangt de werknemer (via het UWV) een IVA-uitkering. Audax zal het 1<sup>e</sup> IVA-jaar (in dit geval het 3<sup>e</sup> ziektejaar) de IVA-uitkering aanvullen tot 85% van het laatstverdiende all-in periodesalaris tot het maximum dagloon.
5. Gedurende het 2<sup>e</sup> ziektejaar wordt 100% van het laatstverdiende all-in periodesalaris doorbetaald aan de werknemer van wie, in voorkomend geval ook met terugwerkende kracht, objectief op basis van een IVA-keuring is vastgesteld dat hij 80-100% arbeidsongeschikt is en voor wie geen zicht meer is op herstel.
6. WIA: WGA  
Indien een werknemer na het 2<sup>e</sup> ziektejaar in de WGA komt, verstrekt Audax geen aanvulling.
7. De werknemer heeft geen aanspraken als bovenbedoeld, indien de verhindering tot het verrichten van arbeid voortvloeit uit een omstandigheid die voor risico van de werknemer is dan wel aan hem kan worden toegerekend (bijv. het werken bij een andere, niet Audax-werkgever, het beoefenen van blessuregevoelige sporten, het laten uitvoeren van vrijwillige cosmetische operaties, roekeloos rijgedrag).

8. De pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid vindt plaats binnen de daarvoor geldende (fiscale) regels, zoals vastgelegd in het geldende pensioenreglement.
9. WGA: de werknemersbijdrage bedraagt 0,082%. De inhouding zal per periode op het salaris worden ingehouden.

#### **B. WGA-hiaatregeling**

1. Audax heeft ten behoeve van haar werknemers een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten.
2. De premie voor deze verzekering zal gedeeltelijk worden betaald door de werknemer en gedeeltelijk door werkgever, waarbij de werkgever de premie boven 1% betaalt met een maximum van 0,5%. De werknemer betaalt de rest van de premie. Deze premie wordt met de periodieke salarisbetaling verrekend.  
De premie wordt jaarlijks op 1 januari collectief vastgesteld op basis van de op dat moment geldende leeftijden, salarissen en van toepassing zijnde wettelijke bijdragen.
3. Voor nieuwe werknemers is premie verschuldigd vanaf het tijdstip van toetreden op basis van de op dat moment van toepassing zijnde gegevens.

#### **C. WIA-excedentregeling**

1. In de aanvulling op de uitkering vanaf de maximum dagloongrens tot aan € 4.540,00 bruto per periode is voorzien door een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering.  
Iedere werknemer die een all-in periodesalaris geniet dat hoger ligt dan de maximum dagloongrens per periode is deelnemer.
2. De verzekering wordt afgesloten voor het gedeelte van het all-in periodesalaris, dat ligt boven de maximum dagloongrens tot een maximum van € 4.540,00 bruto per periode. De vakantietoeslag over dit gedeelte van het brutosalaris wordt niet in de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering opgenomen.
3. De hoogte van de uitkering bedraagt 80% van het onder het vorige lid genoemde gedeelte van het brutosalaris. De hoogte van de uitkering wordt bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (WIA-volgend) naar rato vastgesteld.
4. De duur van de uitkering loopt zolang de deelnemer volledig of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, én uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. Premiebetaling:  
De premie die bij normale acceptatie wordt vastgesteld (100%), zal door de werkgever worden betaald.
6. Indien voor een deelnemer de premie door de verzekeraar wordt verhoogd vanwege verhoogd risico, zal de normale premie door de werkgever worden betaald en de premieopslag vanwege verhoogd risico door de deelnemer.

Weigering deelname door verzekeraar/verhoogde premie/uitsluiting:

Indien de verzekeraar de deelnemer uitsluit dan wel een verhoogd premievoorstel doet dat onacceptabel is voor de kandidaat-deelnemer, staat het de kandidaat-deelnemer vrij een persoonlijke verzekering af te sluiten. De werkgever stelt in dat geval de normale premie ter beschikking aan de kandidaat-deelnemer. De werkgever zal slechts tot uitbetaling van het bedrag overgaan, nadat de betrokken kandidaat-deelnemer hem inzage heeft gegeven in de persoonlijk afgesloten verzekering.

7. Deelname werknemers:

- Indien een werknemer geen prijs stelt op deelname kan hij geen andere rechten doen gelden, noch kan dit andere verplichtingen voor de werkgever inhouden.
- Indien de werknemer geen prijs stelt op deelname omdat hij:
  - zelf al een dergelijke verzekering heeft lopen
  - of
  - zelf privé een dergelijke verzekering wil afsluitendan zal de werkgever 50% beschikbaar stellen van de premie, die de werkgever zou betalen bij deelname aan de collectieve verzekering.

8. Einde deelname:

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal de deelname aan de aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering worden beëindigd, maar indien de deelnemer de wens te kennen geeft te willen deelnemen en de premiebetaling voor zijn rekening neemt, zal de werkgever hierin bemiddelen. Echter indien een deelnemer een uitkering van de verzekering ontvangt, zal deze doorlopen zolang de WIA (of eventueel WAO) duurt.

#### D. Suppletierегeling

1. De suppletierегelingen zoals genoemd onder A, B en C van dit artikel eindigen op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
2. De suppletierегelingen van dit artikel zijn niet van kracht indien derden aansprakelijk gesteld kunnen worden voor het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid en een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving kan worden gedaan. Als de vordering wordt toegekend, zal de suppletierегeling zoals genoemd onder A, B en C alsnog worden toegekend aan de werknemer.
3. Indien de werknemer zijn recht op een te ontvangen schadevergoeding overdraagt aan de werkgever, zal de werkgever bij voorschot de suppletie, waarop de werknemer conform dit artikel recht heeft, uitkeren. De op deze wijze door de werknemer genoten voorschotten zullen worden verrekend met wat de werkgever van de derde(n) als schadevergoeding ontvangt.

#### ARTIKEL 18 UITKERING BIJ OVERLIJDEN

1. Indien een werknemer overlijdt zal aan zijn nagelaten betrekkingen een netto overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan 3x het laatstgenoten bruto all-in periodesalaris.
2. Een eventueel door een uitkeringsinstantie, in het kader van de ziekwet of WIA uit te keren overlijdensuitkering, zal hierop in mindering worden gebracht.

3. Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:
  - a. de langstlevende der echtgenoten dan wel partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden;
  - b. bij afwezigheid van een echtgenoot/partner: de overige gezamenlijke erfgenamen.

## **ARTIKEL 19 UITKERING BIJ DIENSTJUBILEUM**

1. Bij de toepassing van dit artikel geldt dat voor de bepaling van de diensttijd de duur van aaneengesloten dienstbetrekkingen met één of meer werkmaatschappijen van Audax bijeen wordt geteld.
2. Bij overname van een deel van een bedrijf wordt de diensttijd berekend vanaf de datum indiensttreding bij het overgenomen bedrijf.
3. De gratificatie bedraagt bij:
  - een dienstjubileum van 12½ jaar: ¼ bruto all-in periodesalaris met een minimum van bruto € 225,00 waarop inhoudingen plaatsvinden;
  - een dienstjubileum van 25 of 40 jaar: 1 bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd.

## **ARTIKEL 20 UITKERING BIJ PENSIONERING**

De uitkering bij pensionering zal gefaseerd afgebouwd worden (2013 100%, 2014 80%, 2015 60%, 2016 40%, 2017 20%, vanaf 2018 geen toekenning meer). De uitkering bij pensionering wordt toegekend bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd conform het pensioenreglement van Audax.

De uitkering bedraagt:

- bij een diensttijd van 10 jaar: ¼ bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd;
- bij een diensttijd van 20 jaar: 1 bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd;
- bij een diensttijd van 30 jaar: 1½ bruto all-in periodesalaris netto uitgekeerd;
- bij een diensttijd van 40 jaar: 2 bruto all-in periodesalarissen netto uitgekeerd.

## **ARTIKEL 21 REISKOSTENTEGEMOETKOMING**

1. Alle werknemers (m.u.v. werknemers die de beschikking hebben over een auto van de zaak), die niet in dezelfde openbaar vervoerszone woonachtig zijn als de zone waarin het bedrijf is gevestigd, komen in aanmerking voor een tegemoetkoming in de te maken reiskosten. De tegemoetkoming wordt bepaald aan de hand van het aantal kilometers woon/werkverkeer en wordt uitgekeerd op basis van het aantal aanwezigheidsdagen in een periode. Het aantal kilometers wordt vastgesteld op basis van de ANWB-routeplanner, kortste route waarbij de postcode van het werkadres het begin is. Vanaf periode 5 2013 wordt voor de 1<sup>e</sup> 10 kilometer € 0,136 per kilometer vergoed, daarboven € 0,096 per kilometer tot een maximum van 35 kilometer.
2. Alle reiskostentegemoetkomingen zijn onderworpen aan de wettelijke bepalingen en/of beslissingen door de Inspectie der Belastingen in het kader van (eventuele) premieheffingen. Invoering hiervan kan niet op de werkgever worden verhaald en zal volledig ten laste komen van de gebruikers van deze reiskostentegemoetkoming.

3. Werknemers, die op eigen initiatief verhuizen, ontvangen een nieuwe aangepaste reiskostentegemoetkoming op basis van de nieuwe werk/woonafstand. Werknemers die een tegemoetkoming op basis van Openbaar Vervoer ontvangen, dienen na verhuizing een nieuwe aanvraag reiskosten in te dienen.
4. Werknemers die per periode van 4 weken, 16 of meer dagen werken, kunnen gebruik maken van een OV jaartrajectkaart. Werknemers die per periode van 4 weken 15 of minder dagen werken, maken gebruik van de reiskostentegemoetkoming als genoemd in punt 1.
5. Reiskostentegemoetkoming op basis van punt 1 en 2 worden gemaximaliseerd op 35 kilometer werk/woonverkeer enkele reis.

## **ARTIKEL 22 PENSIOENVOORZIENING**

1. Voor alle werknemers, die volgens de voor hen geldende pensioenregeling, voor deelname in aanmerking komen, bestaat er een verplichte toetreding.
2. De pensioenregeling (verzekerde regeling) van Audax is ondergebracht bij Nationale Nederlanden. De werknemer betaalt voor het ouderdomspensioen 5,25% pensioenpremie van de pensioengrondslag. Het opbouwpercentage is 1,75% (voorwaardelijk geïndexeerd middelloon). De maximale pensioengrondslag bedraagt € 75.000,-. De franchise voor 2013 bedraagt € 14.685,-.

## **ARTIKEL 23 VAKBONDSWERK IN DE ONDERNEMING**

### **A. Algemeen**

1. Contacten tussen de werkgever en de vakvereniging vinden plaats via de bezoldigde bestuurders van die vakvereniging, eventueel vergezeld van onbezoldigde vakbondsfunctionarissen.
2. Ten behoeve van contact met hun leden hebben bezoldigde bestuurders toegang tot de onderneming. Tevoren zullen over dergelijke contacten afspraken met de werkgever worden gemaakt, of deze zullen vooraf worden gemeld.
3. Indien een vakvereniging daarnaast, ten behoeve van haar activiteiten binnen de onderneming, een formele organisatievorm heeft ingesteld met eigen taken en bevoegdheden binnen en onder verantwoordelijkheid van de vakvereniging, zal zij de werkgever hiervan tijdig op de hoogte stellen en daarbij tevens de samenstelling van dit orgaan bekend maken.
4. De werkgever verleent de onder lid B. genoemde faciliteiten ten behoeve van de communicatie en het overleg tussen dit orgaan en de leden van de vakvereniging in de onderneming enerzijds en tussen dit orgaan en de bezoldigde bestuurders anderzijds.
5. Tegen overleggen van originele facturen krijgen werknemers de mogelijkheid jaarlijks eenmalig de vakbondscontributie te laten verrekenen met het salaris.

## **B. Faciliteiten**

1. Het gebruik van de voor de Ondernemingsraad bestemde publicatieborden / intranetpagina voor:
  - a. het bekendmaken van de namen van vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging;
  - b. het aankondigen van vergaderingen van de vakvereniging;
  - c. het publiceren van beknopte verslagen van de vergaderingen als hierboven bedoeld;
  - d. de kandidaatstelling van leden voor de Ondernemingsraad;
  - e. het doen van mededelingen van zakelijke en informatieve aard betreffende de activiteiten van de vakvereniging.

De werkgever ontvangt vooraf een exemplaar van de te publiceren berichten en mededelingen.

2. De terbeschikkingstelling van een vergaderruimte in de onderneming, ten behoeve van vergaderingen van het in artikel A. bedoelde orgaan en in het algemeen ten behoeve van het onderhouden van contacten met de leden van de vakvereniging in de onderneming.
3. Het gebruik maken van een vergaderruimte geschiedt in beginsel buiten de normale kantoortijden, op basis van een tijdig ingediende aanvraag bij de werkgever.
4. Het gebruik in voorkomende gevallen van de interne postdienst van de onderneming voor de verspreiding van geadresseerde stukken aan de vertegenwoordigers of contactpersonen van de vakvereniging.
5. Dit alles met dien verstande dat:
  - a. bij uitoefening van de activiteiten van de vakvereniging binnen de onderneming en bij de gebruikmaking van de beschikbaar gestelde faciliteiten de vakvereniging de maatschappelijke zorgvuldigheid jegens de werkgever in acht zal nemen;
  - b. in bijzondere omstandigheden, wanneer het belang dit naar het oordeel van de werkgever vordert, het verlenen van faciliteiten kan worden opgeschort. Dit zal niet eerder geschieden dan na voorafgaand overleg tussen de werkgever en de betrokken vakvereniging;
  - c. indien de werkgever en de vakvereniging niet tot overeenstemming zijn gekomen met betrekking tot een gerezen verschil van inzicht aangaande de wijze van toekenning en gebruikmaking van faciliteiten en de daarbij gemaakte afspraken, de werkgever en de vakvereniging verplicht zijn dit in onderling overleg te regelen.

## **C. Bescherming van vertegenwoordigers vakvereniging**

1. Onder vertegenwoordigers van de vakverenigingen worden verstaan: leden bondsraad, leden ondernemingswerkgroep, leden landelijk vakgroepsbestuur en eventuele werknemersleden van een vakbondsdelegatie.
2. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal bij het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn financiële en maatschappelijke positie als werknemer.
3. Een vertegenwoordiger van een vakvereniging zal niet worden ontslagen vanwege zijn vakbondswerk.

#### **D. Buitengewoon verlof voor deelname aan activiteiten van de vakvereniging**

1. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn oordeel toelaten, aan werknemers op schriftelijk verzoek van de vakvereniging waarvan deze lid zijn, in onderstaande gevallen verzuim met behoud van salaris toestaan voor alle leden tezamen tot een maximum van 30 dagen per jaar, indien en voor zover het door hen te derven salaris niet door de betrokken vakvereniging wordt vergoed:
  - a. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfstakconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakvereniging opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst, alsmede aan bijeenkomsten van bestuurs- en overlegorganen op bedrijfstakniveau;
  - b. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, voor zover opgenomen in de door de vakorganisaties ter beschikking van de werkgever te stellen lijst.
2. Het verzoek om vrijaf voor één der bovenvermelde bedoelde activiteiten zal door de werknemer tijdig bij de werkgever moeten worden ingediend.

#### **ARTIKEL 24 WERKGEVERSBIJDRAGE**

De werkgever zal jaarlijks een bijdrage leveren aan de Vakverenigingen ad € 18,06 per FTE vallend onder de werkingssfeer van deze CAO. Deze bijdrage komt ten goede aan de bevordering van de totstandkoming van adequate arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en scholing, begeleiding vakverenigingsleden.

#### **ARTIKEL 25 POSITIEVE ACTIE**

Partijen zijn overeengekomen dat in het jaarlijks te verschijnen Sociaal Jaarverslag van Audax zal worden gerapporteerd over de samenstelling van het personeelsbestand. Met name zal worden gerapporteerd aan de hand van een inventarisatie van het aantal mannen en vrouwen die in de verschillende functiegroepen zijn ingedeeld.

#### **ARTIKEL 26 STAGEBELEID**

Audax zal zich inspannen 30 stageplaatsen per jaar te realiseren.

#### **ARTIKEL 27 UITZENDKRACHTEN**

Audax zal zich inspannen om uitzendkrachten bij goed functioneren, indien mogelijk, in vaste dienst te nemen.

## **ARTIKEL 28      PERSOONLIJK ONTWIKKELPLAN**

Persoonlijke ontwikkelingsplannen voor de werknemers zullen worden ingevoerd, waarbij de kans tot verdere ontwikkeling wordt geboden. Uitgangspunt hierbij is dat de doelen van de organisatie en de ambities van de werknemers zo goed mogelijk op elkaar worden afgestemd.

## **ARTIKEL 29      LEEFTIJSBEWUST PERSONEELSBELEID**

Audax zal zich inspannen de inzetbaarheid van werknemers in verschillende leeftijdsfasen te bevorderen. Het beleid zal zowel op jongeren als ouderen gericht zijn en tevens initiatieven op het gebied van gezondheidsmanagement omvatten.

## **ARTIKEL 30      TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN**

Indien partijen gezamenlijk van oordeel zijn dat er tijdens de looptijd van deze CAO dusdanige wijzigingen van omstandigheden zijn ontstaan die partijen bij het aangaan van de overeenkomst redelijkerwijs niet konden voorzien, dan zullen zij daarover nader overleg plegen. Indien er tijdens de looptijd van deze CAO sprake is van dusdanige wijzigingen in algemene (fiscaal) wet- en regelgeving, die partijen bij het aangaan van de overeenkomst redelijkerwijs niet konden voorzien, zullen partijen daarover nader overleg plegen.

## **ARTIKEL 31      DISPENSATIE AUDAX CAO**

In geval zich een dusdanige wijziging op het gebied van de resultaten van Audax of een van haar werkmaatschappijen voordoet, dat partijen redelijkerwijze niet langer aan de CAO - en met name de salarisafspraken en overige arbeidsvoorwaarden - gebonden kunnen worden geacht, zal tijdens de duur van deze overeenkomst tussen partijen over de alsdan te nemen maatregelen nader overleg worden gepleegd.

## **ARTIKEL 32      DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

Deze CAO treedt in werking per 18 juni 2012 en eindigt op 31 december 2013. Partijen zullen voor afloop van de lopende CAO komen tot overleg over voortzetting c.q. wijziging van de CAO. Indien op de einddatum van de CAO nog geen nieuwe CAO tot stand is gekomen, dan wordt de onderhavige CAO gecontinueerd voor een periode van telkens een jaar.

## **ARTIKEL 33      SOCIAAL PLAN**

Binnen Audax is een Sociaal Plan van kracht (gedateerd 2013). Bij ingrijpende reorganisaties zal er tussen partijen overleg gepleegd worden over de toepassing van het Sociaal Plan. Dit Sociaal Plan blijft van kracht tot een nieuw Sociaal Plan wordt overeengekomen.



**BIJLAGEN**

**Bijlage 1: Salarisschalen**
**Periode 5 2013**

Salarisschaal	Minimum	Maximum
1	1.317	1.436
2	1.416	1.684
3	1.476	1.754
4	1.496	1.782
5	1.583	1.998
6	1.698	2.143
7	1.841	2.324
8	1.988	2.508
9	2.159	2.888
10	2.359	3.348
11	2.591	3.671
12	2.879	4.312
13	3.279	4.908
14	3.850	6.096
15	4.584	7.267

**SALARISSCHALEN AUDAX JEUGD per periode 5 2013**

	Schaal							
Jeugdtrede	01	02	03	04	05	06	07	08
16	455	489	510					
17	520	560	583					
18	599	645	672					
19	691	744	775	785	831			
20	810	871	908	919	974	1.044	1.133	1.222
21	955	1027	1071	1085	1148	1231	1335	1442
22	1120	1204	1255	1272	1346	1444	1565	1690

## Bijlage 2: AKO

### 1. Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

- Oproepkracht:** arbeidskracht met een nulurencontract op basis van wederzijdse vrijblijvendheid, waarbij de oproepkracht niet verplicht is aan een oproep gehoor te geven.
- Salarisschaal AKO:** salarisschalen volgens welke de werknemers werkzaam in de filialen bij AKO betaald worden.
- Salaris oproepkracht:** het uurloon van een oproepkracht is gebaseerd op het wettelijk minimumloon per vier weken/160. De oproepkracht krijgt over ieder gewerkt uur 8% vakantietoeslag en 8,33% vakantierecht uitbetaald. Voor oproepkrachten wordt de uurloonverhoging toegekend in de periode volgend op de periode waarin de verjaardag plaatsvindt tot en met de leeftijd van 23 jaar en bij verhogingen van het wettelijk minimumloon.
- Referteperiode:** de omvang van een arbeidsovereenkomst wordt bepaald aan de hand van het gemiddeld aantal uren dat gewerkt is over de periode van 1 jaar (referteperiode). De werknemer kan op basis van dit gemiddeld aantal gewerkte uren vragen om contractaanpassing. Deze zal gehonoreerd worden behoudens zeer bijzondere omstandigheden van bedrijfseconomische aard.
- Loondoorbetalingverplichting:** verplichting tot het doorbetalen van loon indien de arbeid niet is verricht als gevolg van een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever dient te komen. Voor oproepkrachten kan deze verplichting gedurende de eerste 13 perioden van de oproepovereenkomst contractueel uitgesloten worden.
- Minimale oproep:** voor oproepkrachten geldt een minimale oproeptijd van 3 uur per keer. Indien de oproepkracht minder dan 3 uur werkzaamheden verricht, krijgt hij toch loon over 3 uren. In onderling overleg kan hiervan afgeweken worden. Deze minimale loondoorbetalingverplichting geldt niet voor jeugdige oproepkrachten die op grond van de Arbeidstijdenwet geen 3 uur achter elkaar mogen werken. De werkelijk gewerkte uren worden dan uitbetaald.

## 2. Overwerk- en toeslagenregeling

### Overwerk- en toeslagenregeling

1. Voor de werknemers van AKO werkzaam in de filialen of op Schiphol vanaf salarisgroep 8 t/m 11 is de overwerkregeling niet van toepassing. Voor hen geldt dat eventueel extra gewerkte uren tegen 100% worden uitbetaald of onder de saldo-urenregeling vallen.
2. De overwerktoeslag (zie artikel 6.C) geldt niet voor de uren die door de verkoop-medewerkers (t/m salarisgroep 7) van AKO in een wisselend rooster worden gewerkt.
3. Overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de normale dagelijkse arbeidsduur en wordt derhalve niet beschouwd als overwerk.

### Compensatie overwerk in geld of vrije tijd (saldo-urenregeling)

1. Meer gewerkte uren worden opgenomen in de saldepot (tijd voor tijdregeling). Er zal een boven- en ondergrens gehanteerd worden van 20 uren.
2. De werkgever heeft de mogelijkheid om de bovengrens te verhogen naar + 40 uren.
3. De werkgever heeft de mogelijkheid de saldepot op nul te stellen en de uren uit te betalen.
4. Saldo-urenregeling  
In periode 3 van ieder jaar, zal uitbetaling van de saldo-uren plaatsvinden, zodat eenmaal per jaar de saldo-urenregeling weer op nul gesteld wordt.

Saldo-uren zijn uren die werknemers meer werken (meerwerk en overwerk) dan hun contracturen. Ook de zaterdagcompensatie gaat in de saldo-urenpot.

Onderdelen die **niet** in de saldepot komen zijn:

- onregelmatigheidstoeslag;
- toeslag voor het werken op zaterdag en zondag;
- toeslag voor het werken op een feestdag.

Indien werknemer een negatief saldo in de saldepot heeft op het moment van uitbetaling (periode 3), zullen er maximaal 10 vakantie-uren van het vakantiesaldo van werknemer afgeboekt worden (rekeninghoudend met het wettelijk minimum vakantiedagen).

De overige uren die de werknemer negatief staat moeten in periode 4 zijn ingelopen. Indien de uren in periode 4 niet zijn ingelopen, zullen als nog vakantie-uren in mindering worden gebracht. Indien het saldo aan vakantie-uren niet voldoende is, zullen deze uren in mindering worden gebracht op het periodesalaris. Deze inhouding is niet van toepassing indien de werknemer buiten zijn schuld om een negatief saldo heeft. In deze specifieke situatie zal er in overleg tussen werkgever en werknemer besloten worden of er een inhouding zal plaatsvinden, dan wel de gelegenheid geboden worden om het negatieve saldo aan te vullen.

## Onregelmatigheidstoeslagen- en compensatieregelingen

Voor de werknemers in de filialen gelden specifieke compensatie- en toeslagenregelingen.

1. Onregelmatigheidstoeslag voor werknemers die een contract hebben voor meer dan 12 uur per week.

Wanneer een werknemer werkt volgens rooster op:

- maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en/of na 19.00 uur
- zaterdag vóór 07.00 uur en/of na 17.00 uur

geldt een toeslag op het uurloon voor de gewerkte uren volgens onderstaand schema.

Deze toeslag wordt een periode later dan gewerkt uitbetaald.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoeslag is als volgt:

Maandag t/m vrijdag vóór 07.00 uur en/of na 19.00 uur tot einde diensttijd	1 <sup>e</sup> 2 uur: 28%	overige uren: 56%
Zaterdag vóór 07.00 uur en/of na 17.00 uur	Alle uren	56%

Deze regeling is niet van toepassing op:

- leidinggevende functionarissen in de winkels en buitendienstfunctionarissen, die zijn ingedeeld in salarisschaal 8 of hoger.
- werknemers die afwezig zijn op bovengenoemde uren wegens arbeidsongeschiktheid, verlof of andere redenen.

2. Onregelmatigheidstoeslag zondag en/of erkende feestdag  
Wanneer een werknemer werkt volgens rooster op zondag en/of een erkende feestdag geldt een toeslag op het uurloon voor de gewerkte uren volgens onderstaand schema. Deze toeslag wordt een periode later dan gewerkt uitbetaald.

De hoogte van deze onregelmatigheidstoeslag is als volgt:

Zondag en/of erkende feestdag	Alle uren: 112%
-------------------------------	-----------------

Deze regeling is niet van toepassing op werknemers die afwezig zijn op bovengenoemde uren wegens arbeidsongeschiktheid, verlof of andere redenen.

De toeslag voor het werken op een feestdag komt altijd in de plaats van een eventuele andere geldende toeslag. Er zal nooit een cumulatie van toeslagen kunnen plaatsvinden. In voorkomende gevallen, zal de hoogste toeslag gelden.

3. Compensatie zaterdagmiddag  
Wanneer een werknemer werkt volgens rooster op zaterdag tussen 14.00 uur en 17.00 uur geldt een compensatie voor de door hem gewerkte uren.

Compensatie wordt alleen in vrije tijd toegekend. Deze uren worden opgenomen in de saldo-urenregeling.

De hoogte van de compensatie is als volgt:

	<b>Zaterdag tussen 14.00-17.00 uur</b>
32 of meer gewerkte uren per week	50%
Bij meer dan 12 en minder dan 32 gewerkte uren per week	25%

4. Winkelsluitingswet  
Binnen AKO is de winkelsluitingswet van 1996 van toepassing.

### 3. Vergoeding bij calamiteiten

Alleen bestemd voor filiaalmanagers AKO of hun vervangers:

Indien werknemer moet werken buiten de openingstijden van het filiaal ter daadwerkelijke oplossing van calamiteiten en storingen in het filiaal worden deze gewerkte uren vergoed conform de onder lid 1 van artikel 2 genoemde onregelmatigheidstoeslag.

### 4. Tijdelijke waarneming

1. Werknemers die tijdelijk een functie volledig waarnemen die in een hogere salarisschaal ingedeeld is dan hun eigen schaalindeling, blijven ingedeeld in de salarisschaal overeenkomstig hun eigen functie en ontvangen een toeslag indien de tijdelijke waarneming tenminste één periode heeft geduurd. In dat geval ontvangt de werknemer een toeslag met terugwerkende kracht tot datum aanvang waarneming. De toeslag wordt een periode later uitbetaald.

Deze toeslag bedraagt:

- € 90,75 per periode voor vervanging van functies in de functiegroepen 7 en 8;
  - € 113,45 per periode voor vervanging van functies in de functiegroepen 9 en 10;
  - € 136,15 per periode voor vervanging van functies in de functiegroepen 11 en hoger.
2. Het salaris van de vervanger, vermeerderd met de toeslag, zal niet meer bedragen dan het maximum salaris van de band waarin de vervangende functie is ingedeeld.
3. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie reeds rekening is gehouden met het eventueel waarnemen van een hogere functie. Dit dient nadrukkelijk vermeld te zijn in de functiebeschrijving en/of in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

### 5. Definitieve plaatsing in een lagere functie

De inschaling van de filiaalmanager van AKO is gekoppeld aan de omzet van het filiaal. Voor de filiaalmanagers van AKO geldt –voor zover nodig- de algemene afbouwregeling als omschreven in artikel 9.F van de Audax CAO, met dien verstande dat afbouw niet eerder plaatsvindt dan 2 jaar nadat de omzet in een filiaal onder de voor dat filiaal vastgestelde norm is gedaald. Externe factoren die geheel buiten de invloedssfeer van de filiaalmanager liggen zullen bij de beoordeling of een filiaalmanager in salaris afgebouwd dient te worden, worden meegenomen.

## **6. Zaterdagen en zon- en feestdagen**

1. Gezien het feit dat AKO een winkelorganisatie is, worden werknemers die bij AKO in dienst zijn ook op zater-, zon- en feestdagen ingepland.
2. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen en Koning(inne)dag, alsmede nationale feestdagen die door de overheid worden vastgesteld.  
5 mei wordt eenmaal per vijf jaar aangemerkt als een feestdag in de zin van deze CAO en wel in de door de overheid als herdenkingsjaar aangewezen jaren.
3. Recht op het doorbetalen van een feestdag bestaat op het moment dat de winkel gesloten is op de feestdag en de werknemer in 12 weken voorafgaande aan de feestdag minimaal 6 keer op de betreffende dag een dienst heeft gehad. Het uit te betalen aantal uren op deze feestdag zal dan het gemiddelde zijn van de hiervoor genoemde dagen.
4. Indien een feestdag valt op een dag dat de winkel normaal geopend is en de werknemer staat ingeroosterd ontvangt de werknemer de feestdagtoeslag (112%).
5. Indien een oproepkracht werkt op zon-/feestdagen ontvangt hij over deze gewerkte uren 100% toeslag.

## **7. Pensioenvoorziening**

Werknemers van AKO (ook oproepkrachten) worden verplicht opgenomen in de bedrijfspensioenregeling detailhandel.

## **8. Reiskostentegemoetkoming**

Oproepkrachten die niet in dezelfde openbaar vervoerszone woonachtig zijn als de zone waarin het filiaal is gevestigd waar de oproepkracht te werk wordt gesteld, ontvangen uitsluitend op vertoon van en tegen inlevering van origineel bewijsmateriaal een reiskostentegemoetkoming voor woon/werkverkeer. De tegemoetkoming is gebaseerd op de goedkoopste manier van reizen per openbaar vervoer. De regeling is niet van toepassing indien men in het bezit is van een OV-jaarkaart.

## **9. Einde arbeidsovereenkomst**

De overeenkomst met een oproepkracht eindigt in ieder geval van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

**10. Salarisschalen AKO**

Periode 5 2013		
Salarisschaal	Minimum	Maximum
1		
2		
3	minimumloon	1.519
4	1.496	1.680
5	1.527	1.715
6	1.632	1.943
7	1.720	2.048
8	1.811	2.290
9	1.987	2.507
10	2.186	2.928
11	2.445	3.470
12	2.762	4.142

**Salarisschalen AKO jeugd per periode 5 2013**

Jeugdtrede	Schaal						
	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9
16	minimumloon	517					
17	minimumloon	591					
18	minimumloon	681					
19	minimumloon	786	802				
20	minimumloon	920	940	1.004	1.058		
21	minimumloon	1.085	1.107	1.184	1.247	1.313	1.440
22	minimumloon	1.272	1.298	1.388	1.462	1.538	1.689





### **Bijlage 3: Beroepscommissie**

De beroepscommissie houdt zich bezig met bezwaren betreffende functiewaardering en uitleg van de bepalingen van de CAO en het Sociaal Plan.

De volledige procedure is opvraagbaar bij P&O.

## Trefwoordenindex

Aanloopschalen	19
Aanstelling	10
Afbouwregeling salaris	20
Anticumulatie salaris	18
Arbeidstijd	11
Arbeidstijdverkorting	12
Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval	25
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WGA-hiaat)	25
Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WIA-excedent)	26
Arbeidsovereenkomst	10
Beroepscommissie	41
Buitengewoon verlof met behoud van salaris	22
Calamiteitenverlof	22
Compensatie overwerk in geld of vrije tijd	13
Compensatie overwerk in geld of vrije tijd (AKO)	36
Compensatieregeling	13
Compensatieregeling (AKO)	38
Compensatie zaterdagmiddagen 14.00-17.00 uur (AKO)	39
Consignatie	14
Definities	6
Definities AKO	35
Definitieve overplaatsing in een lagere functie	20
Definitieve overplaatsing in een lagere functie (AKO)	38
Definitieve overplaatsing in een hoger ingedeelde functie of het zwaarder worden van een functie	18
Dispensatie cao Audax	32
Duur van de collectieve arbeidsovereenkomst	32
Duur van de arbeidsovereenkomst	10
Einde van de arbeidsovereenkomst	10
Einde van de arbeidsovereenkomst (AKO)	39
Inhoudsopgave	3
Jubileumuitkering	28
Kortdurend zorgverlof	23

Leeftijdsbewust personeelsbeleid	32
Loondoorbetalingsverplichting	25/35
Minimale oproep oproepkracht	35
Nevenactiviteiten	9
Onregelmatigheidstoeslagen en compensatieregelingen	14
Onregelmatigheidstoeslag voor werknemers met een contract van meer dan 12 uur per week (AKO)	36
Opname vakantie-uren	18
Opname onbetaald verlof voor werknemers behorend tot een andere religie	18
Oproepkracht	6/35
Overplaatsing in een hoger ingedeelde functie	18
Overplaatsing in een lager ingedeelde functie	20
Overplaatsing in een lagere functie (AKO)	38
Overwerk	12
Overwerk (AKO)	36
Overwerktoeslag	13
Overwerk- en toeslagregelingen (AKO)	36
Pensioenvoorziening	29
Pensioenvoorziening (AKO)	39
Persoonlijk ontwikkelplan	31
Ploegendienst	15
Positieve actie	31
Proeftijd	10
Referteperiode	35
Reiskostenvergoeding	28
Reiskostenvergoeding (AKO)	39
Salaris	18
Salarisschalen	34
Salarisschalen (AKO)	40
Salarisverhogingen	9
Schorsing	11
Sociaal Plan	32
Stagebeleid	31
Stand-by en consignatie	14
Suppletieregeling arbeidsongeschiktheid	27

Tijdelijke waarneming	20
Tijdelijke waarneming (AKO)	38
Toeslagen- en compensatieregelingen	14
Toeslagen- en compensatieregelingen (AKO)	36
Toeslag werken op zondag en/of erkende feestdagen (AKO)	36
Tussentijdse wijzigingen	32
Uitgangspunten rond functiewaardering	21
Uitkering bij arbeidsongeschiktheid	25
Uitkering bij dienstjubileum	28
Uitkering bij overlijden	27
Uitkering bij pensionering	28
Uitzendkracht	31
Vakantie	16
Vakantie einde arbeidsovereenkomst	17
Vakantie bij indienst-/uitdiensttreding	17
Vakantieduur	16
Vakantie-uren opbouw tijdens ziekte	17
Vakantie-uren opbouw bij functiewijziging	17
Vakantietoeslag	21
Vakantie-uren opname	18
Vakbondswerk in de onderneming	29
Vergoeding bij calamiteiten (AKO)	38
Verlof algemeen	24
Verplichtingen werkgever	8
Verplichtingen werknemer	8
WGA-hiaatregeling	25
WIA-excedentregeling	26
Werkgeversbijdrage	31
Werkings sfeer	8
Winkelsluitingswet	38
Zaterdagen, zon- en feestdagen	21
Zaterdagen, zon- en feestdagen (AKO)	39
Zorgverzekering	24
Zwaarder worden van een functie	18